

Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Menumbuhkan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta

Bastin Fitriatus Hasanah, Djoko Santoso, Anton Subarno
Program Studi Pendidikan Ekonomi BKK PAP FKIP UNS
Email: by.bv_3@yahoo.co.id

Abstract: The objectives of this research are to investigate: (1) how Chief of Jebres Sub-district Office, Surakarta city plays his leadership role in growing the discipline behavior of its employees; (2) what constraints are encountered by Chief of Jebres Sub-district Office, Surakarta city in internalizing the discipline of its employees; and (3) what solutions are taken by Chief of Jebres Sub-district Office to deal with the prevailing constraints to the materialization of the discipline behavior of its employees. This research used the qualitative embedded single case study method.

The results of the research are as follows: 1) Chief of Jebres Sub-district Office, Surakarta city plays his leadership role through the discipline behavior internalizations such as: (a) giving exemplification through discipline attitude; (b) giving motivation to the employees; (c) attempting to fulfill their needs and prosperity; and (d) implementing the discipline upholding consistently. 2) The constraints occurring in nurturing the discipline of the employees of Jebres Sub-district Office are as follows: (a) internal constraints: some employees bear the characters and personalities which are apathetic to advices, and some are lack of responsibilities in executing their duties and work and (b) external constraints: the external constraints occurring in internalizing the discipline of the employees of Jebres Sub-district Office are mainly related to the work environment. 3) The prevailing constraints occurring in internalizing the discipline of the employees are as follows: (a) upholding the prevailing laws and regulations and nurturing the employees; and (b) maintaining the communication and good relations among the employees.

1. Pendahuluan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai adalah adanya pemimpin yang mampu mempengaruhi dan mendorong karyawan untuk bertindak disiplin. Seorang camat sebagai pemimpin dilingkungan kantor kecamatan harus dapat menunjukkan sikap positif dan disiplin agar dapat menjadi teladan kedisiplinan bagi para pegawai kantor kecamatan

Untuk di lingkungan Kantor Kecamatan Jebres Kota Surakarta sendiri, para pegawainya masih mencerminkan pola perilaku “agak malas” yang bahkan telah membudaya. Hal ini dapat dilihat menurut pengamatan penulis dengan adanya pegawai yang absen saat dilaksanakan apel pagi sebelum bekerja selain itu ada juga pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap waktu bekerja. sedangkan pimpinan tidak langsung menegur para pegawai yang tidak menjalankan peraturan yang telah ditetapkan karena adanya perasaan sungkan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti atau mengambil judul penelitian “PERANAN KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MENUMBUHKAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN JEBRES, KOTA SURAKARTA”

2. Kajian Pustaka

a. Tinjauan Tentang Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi penting di dalam suatu organisasi. Keberadaan pemimpin dan kepemimpinan dapat dikatakan sangat berpengaruh terhadap baik buruknya suatu organisasi. Beberapa definisi tentang kepemimpinan yang diungkapkan para ahli dibawah ini, akan lebih membantu pemahaman tentang kepemimpinan

Menurut Hadari Nawawi (2006:9) bahwa “seseorang yang menduduki posisi pemimpin di dalam suatu organisasi mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan”. Sedangkan menurut Ign. Wursanto (2003:107), “kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama guna mencapai tujuan yang diinginkan”. Setiap organisasi selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Setiap organisasi selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Setiap individu dalam suatu organisasi juga memiliki tujuan. Tujuan individu atau perorangan yang dimiliki harus selaras dengan tujuan organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan sosok pemimpin yang dapat menyatukan dan mengkoordinir anggota

kelompok dalam sebuah kerjasama agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Arti kepemimpinan menurut Kimbal Young dalam Kartini Kartono (2011:58) bahwa, "bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi yang sanggup mendorong orang untuk berbuat sesuatu berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus".

b. Tinjauan tentang Camat

Di kantor Kecamatan Jebres yang bertindak sebagai kepala kantor yaitu seorang camat, dimana Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati / walikota melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

Berdasarkan Undang-Undang No 32 tentang Pemerintahan, Camat diangkat oleh bupati atau walikota sesuai atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Camat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan sebagian kewenangan pemerintah yang dilimpahkan dari walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah sesuai karakteristik wilayah kebutuhan daerah dan menyelenggarakan kegiatan pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

c. Tinjauan tentang Kedisiplinan

Malayu Hasibuan (2011:193) mengatakan bahwa, "kedisiplinan kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Syaiful Bahri Djamarah (2002:12) mengemukakan bahwa "Disiplin adalah suatu tata tertib yang mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok". Menurut Soejitno Irmin dan Abdul Rochim (2004:7) menyatakan bahwa "Kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang memenuhi unsur ketaatan dan kepatuhan".

Dari pengertian dan konsep tentang disiplin di atas, penulis dapat menyimpulkan

bahwa disiplin pada dasarnya adalah sikap yang berasal dari kesadaran diri untuk bertindak sesuai dengan peraturan dan kaidah yang ada karena adanya rasa tanggungjawab.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumarjo (2001) dalam judul penelitian "Analisis Pengaruh Kognisi, Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri" menyatakan bahwa dalam kenyataannya menunjukkan bahwa tidak sedikit PNS yang tidak disiplin pada saat jam kerja. Ketidakdisiplinan dimaksud berdampak negative terhadap kinerja. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai yaitu : tingkat kognisi seseorang, budaya kerja dan kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Joko Purnomo (2002) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara" menyatakan bahwa dari ketiga variabel, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan, hanya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Namun demikian, secara bersama-sama variabel – variabel tersebut berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memotivasi pegawai serta menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Penelitian yang dilakukan Georges Yahchouchi (2009) yang terdapat dalam *International Journal of Leadership Studies*, Vol 4 Iss. 2, 2009, p. 127-140, berjudul "*Employees' Perceptions of Lebanese Manager's Leadership Styles and Organizational Commitment*" Data were collected in a survey on a sample composed of 158 respondents chosen among employees working and living in two different areas in Lebanon. Results showed that Lebanese leadership tends to be more transformational than transactional. Evidence supporting a positive relation between transformational leadership and organizational commitment has been found. A significant and curious difference in leadership perception and organizational commitment between religious communities has also been noted. Pada penelitian ini data yang dikumpulkan dalam survey pada sampel terdiri 158 responden yang dipilih antara karyawan bekerja dan tinggal di dua wilayah yang berbeda di Lebanon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Lebanon cenderung lebih transformasional dan transaksional. Bukti yang mendukung hubungan

positif antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi telah ditemukan. Sebuah perbedaan yang signifikan dan ingin tahu dalam presensi kepemimpinan dan komitmen organisasi antara komunitas agama juga telah dicatat.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Kecamatan Jebres beralamat di jalan Ki Hajar Dewantoro No 27, Kecamatan Jebres Kota Surakarta. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan yaitu mulai bulan Juni sampai dengan September 2012.

a. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang ditempuh untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam menggunakan suatu alat tertentu. Kualitas suatu data ditentukan oleh kualitas suatu alat atau instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data. Sesuai dengan jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

1) Wawancara

Wawancara yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tatap muka dengan sumber data. Wawancara dilakukan dengan membawa pedoman wawancara (guide interview) dengan tujuan agar wawancara tidak menyimpang dari permasalahan.

2) Observasi

Dalam penelitian ini peneliti mengamati secara langsung dengan mengamati keadaan di kantor kecamatan Jebres. Observasi dalam penelitian ini adalah observasi non partisipasi yaitu mengadakan pengamatan terhadap kelompok yang diamati tanpa ikut menjadi anggota dalam kelompok tersebut.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari hasil lapangan dan keterangan secara tertulis, tergambar, terekam atau tercetak.

b. Analisis Data

Proses pelaksanaan analisis data dapat dilaksanakan melalui beberapa tahap. Menurut Lexy J Moleong (2010:28) "analisis adalah proses mengorganisir dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan kesatuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat ditemukan hipotesis kerja.

1) Pengumpulan Data

Data dapat dikumpulkan dalam berbagai cara yaitu observasi, wawancara, intisari dokumen, dan yang biasanya diproses melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan atau alih tulis tapi analisisnya tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperlukan.

2) Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang membuang yang tidak perlu, mengorganisasi data sehingga dapat ditarik kesimpulan akhir.

3) Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan penyusutan sekumpulan informasi agar lebih mudah dipahami sehingga memungkinkan adanya kesimpulan dan pengambilan tindakan, penyajian data dapat dilakukan dengan menyusun matriks grafik atau bagan.

4) Menarik Kesimpulan

Peneliti mencari makna dari data yang telah terkumpul dan kemudian memberikan analisis, tafsiran, argument, membandingkan data dan mencari hubungan antara satu komponen dengan komponen yang lain sehingga dapat ditarik kesimpulan.

4. Hasil Penelitian & Pembahasan

Camat Kecamatan Jebres berusaha untuk menumbuhkan kedisiplinan pegawai di kantor kecamatan Jebres dengan melakukan pembinaan disiplin sebagai berikut:

- a. Memberikan teladan atau contoh dengan bersikap disiplin

Untuk menanamkan disiplin kepada pegawai, mereka harus diberikan sosok sebagai panutan atau teladan yang dapat menunjukkan mereka bagaimana bersikap disiplin seharusnya dilaksanakan. Sosok Camat sebagai pemimpin sudah sepatutnya dapat menjadi contoh atau teladan bagi pegawai kantor kecamatan Jebres.

- b. Memberikan motivasi terhadap pegawai

Untuk menumbuhkan kedisiplinan pegawai, Camat selalu memberikan motivasinya di tiap kesempatan. Pemberian motivasi bertujuan terus mengingatkan dan meningkatkan dan kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Jebres.

- c. Memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai
Kesejahteraan sangat mempengaruhi sikap dan kemauan untuk disiplin. Apabila tempat di mana seseorang bekerja kurang memperhatikan kesejahteraan pegawai, maka pegawai tersebut akan cenderung malas dan bekerja semau hatinya, sebaliknya jika tempat dan pimpinannya sangat memperhatikan kebutuhan dan kemajuan pegawai, maka para pegawai akan terpacu untuk bekerja sebaik-baiknya, giat dan disiplin. Camat Kecamatan Jebres juga memperhatikan hal tersebut dan berusaha membantu peningkatan kesejahteraan pegawai.
- d. Peringatan terhadap pelanggaran
Untuk menanamkan kedisiplinan dalam diri terkadang diperlukan ketegasan baik dari peraturan tertulis, sikap pemimpin yang lebih keras dan pemberian sanksi yang tegas. Di Kantor Kecamatan Jebres, para pegawai juga dibuatkan peraturan tersendiri, agar ada peraturan yang jelas, selain itu pelanggaran juga mendapat peringatan dari pimpinan atau Camat.
- e. Memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai
Sebuah proses pekerjaan agar berjalan dengan baik dan tepat terkadang harus diawasi dan diberikan penilaian. Disamping itu agar kinerja pegawai dapat dilihat apakah sudah sesuai dan baik atau belum. Camat kecamatan Jebres selalu memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai dan juga mempercayakan pada 1 orang dari pegawai agar ikut memberikan penilaian agar tidak dipandang subyektif.
- f. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai
 1. Kurangnya tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan
Kedisiplinan seseorang sangat dipengaruhi dan didukung banyak hal, salah satu diantaranya adalah tanggungjawab setiap individu. Seperti halnya pegawai di kantor Kecamatan Jebres.
 2. Balas jasa atau kesejahteraan yang diterima pegawai
Balas jasa (gaji) dan kesejahteraan pegawai sangat mempengaruhi seseorang untuk bersikap disiplin dalam pekerjaannya. Karena kesejahteraan yang layak dan baik akan membuat para pegawai nyaman dengan pekerjaannya, selain itu mereka akan melaksanakan dengan para pegawai untuk memperbaiki kesejahteraan pegawai.
 3. Hubungan dengan sesama pegawai
Dalam melaksanakan aktivitas kerja di Kantor Kecamatan Jebres, pegawai satu sama lain selalu bekerjasama dan berhubungan tidak mungkin mereka dapat mengerjakan segala pekerjaan sendiri-sendiri. Hubungan kerjasama dan komunikasi yang terjasi antara para pegawai akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.
 4. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat pegawai mempunyai produktivitas yang tinggi dan membantu terciptanya kedisiplinan kerja. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Jebres.
 5. Sanksi yang diberikan atas pelanggaran disiplin
Sanksi atau pemberian hukuman biasanya diberikan pada pelanggaran peraturan. Berat atau tidaknya sanksi yang diberikan tergantung seberapa besar pelanggaran yang dilakukan. Camat Kecamatan Jebres juga memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin.
 6. Teladan dari pemimpin
Kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan sekelompok orang untuk mau bekerjasama dengan segenap fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Camat Kecamatan Jebres juga melaksanakan perannya dalam menggunakan posisi

kepemimpinannya untuk mempengaruhi dan menjadi teladan bersikap disiplin di kantor.

- g. Hambatan menanamkan kedisiplinan
 - a. Kurangnya iman dan tanggungjawab dari pegawai
Camat dalam menumbuhkan kedisiplinan dalam diri pegawai terhadap pekerjaan atau tugas masing-masing. Dapat terlihat dalam aktivitas sehari-hari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, ada sebagian yang meninggalkan ruang kerja, ada sebagian yang ngobrol di kantin dan sebagainya.
 - b. Watak atau kepribadian yang berbeda dari masing-masing pegawai
watak yang berbeda dari setiap pegawai yang ada di kantor kecamatan Jebres menjadi salah satu faktor penghambat bagi kepala sekolah dalam menanamkan sikap disiplin terhadap para pegawai. Seperti yang peneliti lihat dalam observasi, sikap pegawai saat proses wawancara dan pengumpulan data penelitian ini juga beragam. Ada yang ramah, menerima dan menanggapi dengan baik, namun ada juga yang tidak mau tahu atau menolak.
 - c. Kekurang kompak dengan pegawai lain
ketidakkompakan pegawai dalam hal melaksanakan perturan yang ada dan bekerja sama dengan pegawai yang lain mempengaruhi usaha Camat dalam menumbuhkan sikap disiplin terhadap pegawai
7. Solusi mengatasi hambatan dalam menumbuhkan kedisiplinan
 - a. Terus menerus mengadakan pembinaan tentang disiplin melalui pendekatan khusus
Usaha menanamkan disiplin harus dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan. Hal ini dilakukan agar disiplin yang diterapkan bisa jadi kebiasaan yang terus menerus akan melekat dalam diri tiap pegawai, bukan hanya setelah pembinaan saja.

- b. Memulihkan kesadaran pegawai untuk bersikap disiplin melalui pemberian motivasi

Seorang pemimpin yang baik akan berusaha mengatasi dan memberikan solusi atas segala permasalahan yang terjadi di instansi yang dipimpin. Camat Kecamatan Jebres juga memberikan solusi untuk mengatasi hambatan atas usahanya menanamkan kedisiplinan pegawai di kantor Kecamatan Jebres.

- c. Menjaga komunikasi dan hubungan baik antar sesama pegawai
komunikasi yang terjalin baik antar pegawai dan Camat akan membuat hubungan antar pegawai dan Camat juga terbina baik. Dengan hubungan yang berjalan baik, maka pegawai akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan bekerjasama melaksanakan tugas. Dengan demikian kinerja pegawai dan kedisiplinan akan meningkat.

5. Simpulan

Kesimpulan penelitian tentang peranan kepemimpinan Camat dalam menumbuhkan kedisiplinan pegawai di kantor kecamatan Jebres kota Surakarta yang juga merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang diajukan, sebagai berikut:

1. Peranan kepemimpinan Camat
Peranan kepemimpinan yang dilaksanakan Camat Kecamatan Jebres dilakukan melalui pembinaan – pembinaan disiplin yaitu:
 - a. Memberikan teladan kepemimpinan dengan bersikap disiplin
 - b. Memberikan motivasi terhadap pegawai
 - c. Berupaya memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pegawai
 - d. Melaksanakan penegakan disiplin
2. Hambatan yang muncul dalam pembinaan disiplin
 - a. Hambatan Internal
 1. Kurangnya rasa tanggungjawab yang dimiliki sebagian pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

2. Watak atau kepribadian yang susah dinasehati dari sebagian pegawai
- b. Hambatan Eksternal
Hambatan eksternal yang muncul dalam penanaman disiplin pegawai kantor kecamatan Jebres adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah terkait hubungan antar pegawai, yaitu rasa ketidaknyamanan terhadap keberadaan pegawai yang lain yang kurang disukai.
3. Solusi mengatasi hambatan yang muncul
 - a. Menegakkan peraturan dan melakukan pembinaan

- Untuk mengatasi hambatan tentang perbedaan karakter atau watak dan kurangnya tanggungjawab yang dimiliki para pegawai, Camat Kecamatan Jebres hendaknya lebih menegakkan peraturan tentang kedisiplinan untuk para pegawai dan melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan kedisiplinan dengan penyampaian motivasi dan pendekatan secara lebih intensif kepada para pegawai yang bermasalah dengan kedisiplinan
- b. Menjaga komunikasi dan hubungan baik antar sesama pegawai
Komunikasi yang terjalin baik antar pegawai dan Camat akan membuat hubungan antar pegawai dan Camat juga terjalin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholid, Narbuko.(2003).*Metodologi Penelitian*.Jakarta:Bumi Aksara
- FKIP.UNS.(2012). *Pedoman Penulisan Skripsi*.Surakarta:UNS Press
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Iskandar.(2010).*Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*.Jakarta: Gaung Persada Press
- Purnomo, Joko.(2002).Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi,dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara.*Jurnal Penelitian*.Tahun ke IV.No IV Juli
- Kartono, Kartini.(2011).*Pemimpin dan Kepemimpinan*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy J.(2010).*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:PT Renaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari & Martini.(2006).*Kepemimpinan yang Efektif*.Yogyakarta:Gajah Mada University Press
- Noeng, Muhadjir.(2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal & Mulyadi,deddy.(2011).*Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Santoso, Djoko.(2008).*Teori-teori Kepemimpinan*.Surakarta:UNS Press
- Sugiyono.(2011).*Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sumarjo.(2001).analisis Pengaruh Kognisi, Budaya Kerja, Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri.*Jurnal Penelitian*. Tahun V.No VI Agustus.
- Sutopo, HB.(2002).*Metodologi Penelitian Kualitatif*.Surakarta:UNS Press
- Yahchouchi, Georges.(2009). Employess' Perceptions of Lebanese Manager's Leadership Styles and Organizational Commitment. *International Journal of Leadership Studies*, Vol 4 Iss. 2